

Mitteilungsblatt – Sondernummer der Paris Lodron Universität Salzburg

58. Betriebsvereinbarung zur Regelung von Gehaltsvorschüssen abgeschlossen zwischen der Paris Lodron Universität Salzburg (in Folge kurz Dienstgeberin genannt) und dem Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal (Betriebsrat II)

Präambel

Die Paris Lodron Universität kann Beschäftigten unter bestimmten Voraussetzungen einen zinsfreien Gehaltsvorschuss gewähren.

Gehaltsvorschüsse sind laut den gesetzlichen Bestimmungen für Fälle unverschuldeter Notlage bzw. bei Vorliegen berücksichtigungswürdiger Gründe vorgesehen. Solche Situationen treffen in erster Linie Beschäftigte, die über ein niedriges Einkommen verfügen und sich teure Kredite für die von dieser Regelung erfassten Anschaffungen nur schwer leisten können. Gehaltsvorschüsse sind ein soziales Instrumentarium, um hier Hilfe anzubieten.

1. Einleitung

Diese Betriebsvereinbarung gilt für das gesamte Allgemeine Universitätspersonal gem. § 94 Abs 3 UG (einschließlich Beamte und Vertragsbedienstete) der Paris Lodron Universität Salzburg (PLUS). Mitglieder des Rektorats sind ausgenommen.

Unter Gehaltsvorschuss versteht man die Auszahlung noch nicht fälligen Entgelts, welches zusammen mit der Entgeltauszahlung des auf den Genehmigungszeitpunkt nachfolgenden Kalendermonats angewiesen wird. Bei der Festsetzung der Höhe des Gehaltsvorschusses handelt es sich um eine Ermessensentscheidung, welche sich zum einen an der Schwere der unverschuldeten Notlage und sonstigen berücksichtigungswürdigen Gründen, zum anderen an der Sicherstellung der zukünftigen Deckung des zu gewährenden Vorschusses orientiert. Die Gewährung eines Gehaltsvorschusses ist eine freiwillige Sozialleistung des Dienstgebers ohne Rechtsanspruch.

2. Geltungsbereich und -dauer

2.1. Örtlich:

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Standorte der Dienstgeberin.

2.2. Persönlich:

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Angestellten, Vertragsbediensteten und Beamt:innen, die dem Allgemeinen Universitätspersonal gem. § 94 Abs 3 UG zugeordnet und an den verschiedenen Standorten und in den Organisationseinheiten der PLUS tätig sind. Lehrlinge sind von dieser Betriebsvereinbarung ausgenommen. Die Wartefrist für ehemalige Lehrlinge beträgt mindestens ein halbes Jahr ab Übernahme in ein unbefristetes Dienstverhältnis an der PLUS.

2.3. Inkrafttreten:

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit 01.01.2025 in Kraft und ersetzt die Betriebsvereinbarung Gehaltsvorschüsse vom 25.06.2012. Sie gilt unbefristet und kann von jedem der Vertragspartner gem. § 32 Abs. 1 ArbVG unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Letzten eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden.

3. Voraussetzungen:

3.1. Voraussetzungen:

- Unbefristetes Dienstverhältnis
- Bei befristetem Dienstverhältnis: Mindestbefristung von 3 Jahren, die Rückzahlung muss innerhalb der Befristung möglich sein
- Mindestdauer des Dienstverhältnisses zur PLUS vor Antragstellung: 1 Jahr
- Vorliegen einer unverschuldeten Notlage oder berücksichtigungswürdiger Gründe

3.2. Als unverschuldete Notlage bzw. berücksichtigungswürdige Gründe gelten:

- Wohnraumbeschaffung, Wohnraumsanierung, Wohnraumverbesserung;
- Anschaffung von Einrichtungsgegenständen;
- Zahnsanierung;
- Bildungsmaßnahmen;
- Anschaffung eines Kraftfahrzeugs, vorzugsweise mit nachhaltigem Antrieb, zur Bewältigung eines unvorhergesehenen Bedarfs (z.B. Erfüllung von Betreuungspflichten, Pflege naher Angehöriger) oder um den Arbeitsplatz zu erreichen, wenn die Inanspruchnahme öffentlicher Verkehrsmittel nicht zumutbar ist;
- Unverschuldete Notlage, z.B. auf Grund von Naturkatastrophen (Hochwasser, Schneefall), Erkrankung oder Tod eines nahen Angehörigen.

4. Höhe:

Der bewilligte Gehaltsvorschuss darf maximal € 12.000,- betragen.

5. Antrag:

Der/die Antragsteller:in hat einen formlosen Antrag an die Abteilung Human Resources/Personalabteilung zu richten, der eine Begründung über das Vorliegen der unverschuldeten Notlage bzw. eines berücksichtigungswürdigen Grundes sowie Angaben über die auf Grund dessen zu leistenden Ausgaben enthalten muss.

Von dem/der Beschäftigten sind innerhalb von zwei Monaten ab Gewährung Nachweise über die widmungsgemäße Verwendung des Vorschusses vorzulegen.

Über den Antrag wird nach vorheriger Befassung des Betriebsrates entschieden. Der Rektor beziehungsweise die von ihm bevollmächtigte Person wird den Antrag genehmigen, wenn die Voraussetzungen (vgl. Pkt. 3) erfüllt sind, die zukünftige Deckung des zu gewährenden Vorschusses sowie die Rückzahlung gesichert und keine sozialen und/oder dienstlichen Gründe entgegenstehen. Wird ein Antrag auf Genehmigung eines Gehaltsvorschusses abgelehnt, ist eine nachvollziehbare Begründung anzuführen und diese auch dem Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal zur Kenntnis zu bringen.

Wiederholte Antragstellung ist in besonderen begründeten Ausnahmefällen möglich, die Bewilligung hängt unter anderem auch von der noch aushaftenden Rückzahlungssumme und dem Einkommen ab.

6. Sicherstellung:

Ein Gehaltsvorschuss ist nur zu gewähren, wenn der/die Beschäftigte eine geeignete Sicherstellung (Bürgschaft, Lebensversicherung oder ähnliches) beibringt. Im Falle einer Bürgschaft muss der Bürge EU-Bürger sein, das 18. Lebensjahr erreicht haben und mit einem amtlichen Ausweis in der Abteilung Human Resources/Personalabteilung die nötige Unterschriftenleistung erbringen.

7. Rückzahlungsmodus und Monatsraten:

Der Vorschuss ist durch Abzug von den monatlich gebührenden Bezügen in 12 bis maximal 120 Monatsraten, abhängig von der Bezugshöhe, zurückzuzahlen.

Scheidet ein:e Beschäftigte:r vor der Tilgung des Vorschusses aus dem Dienststand aus, wird der noch offene Vorschussrest mit dem Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses fällig und ist als Gesamtsumme zurückzuzahlen. Die PLUS ist berechtigt, den offenen Gehaltsvorschuss auf Beendigungsansprüche des/der Vorschussberechtigten anzurechnen; vorrangige Pfändungen sind zu berücksichtigen. Falls der offene Rückzahlungsbetrag über den Endabrechnungsbetrag hinausgeht, ist dieser von dem/der Beschäftigten auszugleichen.

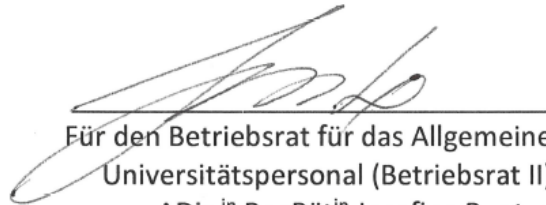
8. Salvatorische Klausel

Werden einzelne Bestimmungen der vorliegenden Betriebsvereinbarung unwirksam, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Anstelle der unwirksam gewordenen Klausel ist eine Ersatzregelung festzulegen, die das angestrebte Ergebnis sicherstellt.

Salzburg, am 16.12.2024



Für die Dienstgeberin
Univ.-Prof. Dr. Bernhard Fügenschuh
Rektor



Für den Betriebsrat für das Allgemeine
Universitätspersonal (Betriebsrat II)
ADir.ⁱⁿ RegRätⁱⁿ Josefine Puntus

Für die Dienstgeberin
Univ.-Prof. Dr. Bernhard Fügenschuh
Rektor

Für den Betriebsrat für das Allgemeine Uni-
versitätspersonal (Betriebsrat II)
ADir.ⁱⁿ RegRätⁱⁿ Josefine Puntus

Impressum

Herausgeber und Verleger:
Rektor der Paris Lodron Universität Salzburg
Univ.-Prof. Dr. Bernhard Fügenschuh
Redaktion: Stefan Bohuny
alle: Kapitelgasse 4-6
A-5020 Salzburg